

## PRIKAZ KNJIGE

Mnogi autori koji se bave problematikom tržišta rada naglašavaju potencijalne negativne strane minimalne plaće. One su ponajviše povezane s nemogućnošću zapošljavanja osoba niske proizvodnosti koje time ostaju bez prilika za rad. Isti autori smatraju da se time ne iskorjenjuje siromaštvo niti se smanjuje materijalna ugroženost stanovništva, nego uvođenje minimalne plaće uzrokuje povećanu nezaposlenost i oskudicu. Razlog je prilično jasan, iako se često zaboravlja. Tržište rada djeluje kao i svako drugo tržište. S jedne se strane na njemu pojavljuju radnici koji nude svoj rad te se ponašaju kao prodavači. Očito će veća primanja uvjetovati da se poveća broj onih koji nude svoj rad ili će već zaposleni radnici nastojati raditi veći broj sati. Radnici će pritom nuditi svoj rad ako vjeruju da će dobiti odgovarajuću novčanu nagradu za njega. S druge su strane poslodavci, koji su kupci rada: oni će unajmiti zaposlenika samo ako na taj način ostvaruju korist izraženu u profitu, odnosno ako je dobit po novozaposlenom veća od troškova koje ta osoba stvara. Koristeći istu logiku, poslodavac će pristati na povećanje plaće svojih zaposlenika ili na neka njihova dodatna prava (na primjer, plaćanje sistematskog pregleda ili troškova obrazovanja) ako se time ostvaruje povećanje proizvodnosti koje je veće od nastalog troška. Zakoni mogu prisiliti poslodavce da više plate svoje zaposlenike, bez obzira što se nije povećala njihova proizvodnost, ali ih ne mogu prisiliti da zaposle više ljudi ako bi to prouzročilo stvaranje gubitka. U tom će slučaju poslodavci unajmljivati manje radnika jer će ili sami obavljati njihov posao ili će uvesti nove strojeve. Istina, radnici koji su zaposleni i uspiju



Možda pomalo iznenađuje, ali veliko je zanimanje za zakonsko utvrđivanje minimalne plaće u zemljama razmjerno jakih sindikata, kao što su Njemačka ili Švedska. Pritom je svaka zemlja priča za sebe. Pojačano nastojanje na zakonskom utvrđivanju minimalne plaće u Njemačkoj u najvećoj je mjeri posljedica neuspjeha tradicionalnog sustava njezinog određivanja kroz kolektivno pregovaranje. Kolektivni ugovori često ne obuhvaćaju sektore i poduzeća u kojima rade imigranti niti radnike na povremenim i privremenim poslovima kao niti zaposlene u vrlo malim tvrtkama. Slično je i u Švedskoj gdje je Europski sud pravde u slučaju latvijske tvrtke Laval, koja je poslovala u Švedskoj, zaključio kako ne potpada pod odredbe švedskog kolektivnog pregovaranja pa smije isplaćivati i niže plaće u skladu s latvijskim odredbama. Takva presuda ima izuzetan utjecaj na jačanje interesa za definiranjem minimalne plaće.

Većina autora zastupljenih u knjizi pokazuje kako je u njihovim zemljama razmjerno mali broj radnika koji primaju minimalnu plaću i smatra da minimalna plaća nije imala negativan utjecaj na zaposlenost. Ujedno, u nacionalnim se priložima često naglašava kako je u velikoj mjeri nepoznat učinak minimalne plaće na kvalitetu posla i mogućnost profesionalnog napredovanja, a još uvijek je potrebno sustavno analizirati njezin utjecaj na siromaštvo onih koji rade, disparitet plaća i budući utjecaj na kolektivno pregovaranje.

Među brojnim autorima knjige je i Danijel Nestić iz Ekonomskog instituta u Zagrebu koji daje argumentiran i jasan kritički osvrt na sustav minimalne plaće kod nas. U Hrvatskoj do 2008. godine nije postojala minimalna plaća, ali je od 1998. godine na nacionalnoj razini postojala najmanja osnovica za plaćanje doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje, koja je u stvari imala funkciju utvrđenog iznosa minimalne plaće. Tijekom razdoblja od gotovo deset godina navedena minimalna plaća ostala je razmjerno stabilna i iznosila trećinu prosječne plaće. Ipak, sindikati su bili prilično nezadovoljni sa stanjem u kolektivnom pregovaranju gdje se smatraju slabijom stranom koja teško može postići bolju zaštitu lošije plaćenih te su zahtijevali odgovarajuću zakonsku zaštitu i određivanje iznosa minimalne plaće. S druge strane, poslodavci su iskazivali svoj strah o određivanju (razmjerno visokog iznosa) minimalne plaće i na taj način mogućem ugrožavanju konkurentnosti gospodarstva, posebice sektora u kojima se ostvaruje mala dodana vrijednost. Ujedno su podsjećali kako Hrvatska ima znatno više plaće u odnosu na druge postsocijalističke zemlje i stoga visoku razinu minimalne plaće. Ipak, u ljeto 2008. godine usvojen je Zakon o minimalnoj plaći koji je doveo do skoka u iznosu minimalne plaće na 39 posto prosječne mjesečne bruto plaće ostvarene u prethodnoj godini, a zakonski je određen i sustav njezinog redovitog usklađivanja.

Nestić upozorava na nedorečenost zakonskih rješenja, posebno kod odredbi o usklađivanju minimalne plaće tijekom vremena. Za radno-intenzivne djelatnosti poput tekstilne, drvoprerađivačke i kožarsko-obučarske, uvedeni su blaži kriteriji i prijelazno razdoblje, što je opet dovelo do narušavanja jednakosti. Čini se, barem za Hrvatsku, kako minimalna plaća nema

U svakom slučaju, urednik Vaughan-Whitehead i autori u ovoj vrijednoj knjizi vrlo su uspješno izložili obilježja minimalne plaće u svojim zemljama. U uvjetima sadašnje krize, institucije tržišta rada nikada nisu bile tako važne kao sada. Zakonski utvrđena minimalna plaća može pomoći u zaštiti najugroženije kategorije zaposlenika te ublažiti siromaštvo. Ipak, ona može imati i nepovoljne učinke kao odrednica demotiviranja zaposlenih i možda u dugom roku pogoršanja njihovog položaja. Ova knjiga će sigurno u značajnoj mjeri pridonijeti osvjetljavanju složene pojave kao što je minimalna plaća.

Privredna kretanja i ekonomska politika 125 / 2010. 103